

*Sluttrapport for Drømmeåret Lofoten*



## Innhold

Bakgrunn .....	3
Om prosjektorganisering, prosjektledelse og sluttrapport.....	3
Rekruttering .....	3
Ansettelse i traineeprogrammet.....	5
Prosjektoverføring til Lofoten Matpark.....	5
Bidragsytende fremfor deltakende bedrifter .....	5
Oppfølging av ansatte i bedriftene.....	5
Naturlige variasjoner .....	6
Endringer i finansieringsmodell fra høsten .....	6
Faglig program og opplevelsesprogram for høsten 2015 – våren 2016 .....	6
Faglig program for høsten 2016 – våren 2017 .....	7
Mentorordning .....	8
Opplevelsesdimensjon .....	8
Spesielle utfordringer .....	9
Samarbeidsrelasjoner .....	10
Utviklingen av et felles prosjekt .....	11
Konklusjoner.....	12
Delkonklusjoner.....	12
Hovedkonklusjon.....	13

## Bakgrunn

Drømmeåret Lofoten tok utgangspunkt i traineesamarbeidet i Lofoten, og ønsket å videreutvikle dette. Vi ønsket spesielt å utvikle et nytt traineeår med bakgrunn i at Lofoten har høy kompetanse på opplevelser. Trainee Lofoten hadde allerede eksistert i halvannet år da vi startet prosjektet. På grunn av restmidler fra tidligere prosjekt startet dette prosjektet opp midt i traineeåret.

## Om prosjektorganisering, prosjektledelse og sluttrapport

Prosjektet er finansiert av de Flakstad Kommune, Vestvågøy Kommune, Vågan Kommune, Nordland Fylkeskommune. I tillegg er næringslivet og bedrifter i Lofoten en viktig bidragsyter både i form av kjøp av traineeprosjektets tjenester, men også via direkte støtte til prosjektet.

Prosjektet er eid av Lofotrådet, og Lofoten Matpark har hatt prosjektledelse på prosjektet. Dette gjør at vurderingene i denne rapporten er vurderinger som er gjort av Lofoten Matpark som prosjektledere.

Sluttrapporten oversendes Lofotrådet som prosjekteier. Lofotrådet vurderer hvilken behandling sluttrapporten skal ha, men vi anbefaler at rapporten sendes ut som orientering til kommunene i Lofoten og til Lofotrådet. Lofoten Matpark vil offentliggjøre rapporten på egen hjemmeside, og ta ansvar for å bekjentgjøre rapporten til samarbeidsparter i traineeordningen.

Lofoten Matpark har hatt prosjektledelse på prosjektet. Prosjektleder har vært Ørjan Arntzen som tidligere har arbeidet med traineeprosjekt i Lofotrådet.

## Rekruttering

Vi har gjennomført en rekruttering for ansettelse av traineekandidater høsten 2017. Her har vi besøkt flere campus og universiteter i Norge, og gjennomført direkte rekruttering til traineeposisjonene.

Følgende campus er besøkt våren 2016:

- Universitetet i Tromsø, Narvik
- Universitetet i Tromsø, Harstad
- Universitetet i Tromsø, Tromsø
- Nord Universitet, Bodø
- Høgskolen i Bergen, Bergen
- NMBU, Ås
- NTNU, Trondheim
- Høgskolen i Telemark, Bø

Følgende campus er besøkt høsten 2016:

- NMBU, Ås
- Universitetet i Tromsø, Tromsø
- Nord Universitet, Bodø
- Høgskolen i Sør-Trøndelag, Trondheim
- Universitetet i Tromsø, avd. Narvik

Vi opplever rekrutteringsinnsatsen som en viktig del av traineeprogrammet. Det var i vår 58 personer som søkte om traineeplass i Lofoten. Dette er en oppgang på 2 personer fra våren 2015, men likevel 3 personer færre enn i 2014.

Gjennom rekrutteringen har vi fått godt innpass i universitetsmiljøene. Dette er en viktig forutsetning for en region som Lofoten både med et lavt utdanningsnivå og få utdanningstilbud innenfor høyere utdanning. Traineeordningen er med på å skape tilhørighet for utflyttede Lofotværing. Ikke minst er traineeordningen en «øyeåpner» for de mange studentene som kjenner Lofoten via merkenavn. For mange er møtet med traineeordningen første gang de tenker på Lofoten som mer enn bare et reisemål.

Traineeordningen er også med på å skape langvarige relasjoner til studenter. Vi opplever at studenter som tok kontakt med oss i 2014 fremdeles holder kontakt, og gjerne søker på ordningen. Gjennom rekrutteringen får vi pleiet forholdet til potensielle jobbsøkere. Rekrutteringen er like mye et servicetilbud til potensielle tilflyttere som det er et rent rekrutteringstilbud. Kjøper man en rekruttering via vår traineeordning er det ikke bare et bidrag til sin bedrift, men et bidrag til en felles strategi om å satse på ung arbeidskraft og tilflytting.

Med få unntak er de fleste bedriften i Lofoten ukjent for studentene. I rekrutteringen får Lofoten vist sitt mangfold og bedrifter som normalt ikke vil være kjent for en student ved en av Norges campuser får sitt navn og sitt virke presentert. Vi ser at kommuneorganisasjonene spesielt trekker folk, men også store og tunge bedrifter som Lofotkraft

Det mest oppsiktsvekkende i år har vært en ganske gedigen dreining av hvem som søker på traineeordningen. Der vi tidligere har hatt svært få som har søkt med tekniske fag har vi i år anslått at et sted mellom 60-70 prosent har en bakgrunn fra tekniske fag. Bakgrunnen for dette er sammensatt, men vi peker på to hovedgrunner:

- På grunn av prisnedgangen og sysselsettingsnedgangen i bransjer tilknyttet oljevirksomhet har studentene blitt mer åpent for alternative karriereveger innenfor andre typer bransjer og offentlig virksomhet.

- Samtidig ser vi at dette ikke kan forklare hele endringen i søkermassen. En annen hovedgrunn er at traineeordningen har drevet i flere år, og dette har ført til at spesielt studenter ved tidligere Høgskolen i Narvik har blitt oppmerksom på ordningen. Hvis man sammenligner med traineeordningen i Vesterålen og analyserer hvor de tekniske søkerne kommer fra er dette en plausibel løsning.

## Ansettelse i traineeprogrammet

En alltid tilbakevendende utfordring i et slikt traineeprogram er å få bedriftene til å gjøre alvor av planene om å ansette en traineekandidat. I programmet med oppstart fra sommeren 2016 hadde vi kun en traineekandidat. Traineekandidaten var ansatt i Flakstad Kommune. Dermed har dette vært den største utfordringen i traineeprogrammet. Dette er en utfordring vi har identifisert tidligere, men som vi alltid har greid å unngå.

Å vurdere hva årsakene til dette er kan være sammensatt. Det begrenser seg ikke til en klar årsak, men hver bedrift som velger å ikke ansette traineekandidater har sin begrunnelse. Vi vil i denne rapporten likevel se på hva som kan være noen av forklaringene til dette slik at det er mulig å lære av denne situasjonen:

### Prosjektoverføring til Lofoten Matpark

Prosjektet startet i januar 2016. Tidligere prosjekt hadde restmidler som kunne brukes til samme formål, og derfor ble det vurdert hensiktsmessig å bruke disse midlene. Dette gjorde at oppstart av nåværende prosjekt ble vurdert til å starte i desember 2015, og dette er i praksis midt i traineeprosjektet.

Imidlertid var det også stor usikkerhet rundt hvordan prosjektet skulle organiseres, og denne usikkerheten ble ikke avklart før 2 uker før oppstart av prosjektet. Dette førte til at det ble færre bedrifter med enn det som er potensiale, og dette fører igjen til at det er færre potensielle bedrifter som har vært potensielle arbeidsgivere et halvt år senere når traineekandidatene skulle ansettes.

### Bidragstygende fremfor deltakende bedrifter

Et trekk ved bedriftene som har vært med på rekrutteringa i 2016 så mange av bedriftene på seg selv som bidragstygende bedrifter fremfor aktivt deltagende bedrifter. Traineeordninga blir støttet av bedriftene, men det er ikke alltid bedriftene ønsker traineekandidater selv om det er med og finansierer. Denne trenden ble forsterket av at usikkerhet rundt organiseringa av prosjektet gjorde at man fikk rekruttert få nye bedrifter, men i større grad enn tidligere hadde bedrifter som hadde sagt at de er med å først og fremst gi et økonomisk bidrag.

### Oppfølging av ansettelse i bedriftene

Når man har levert søknadene til bedriftene, og de er i gang med vurderinger av kandidatene, er ofte bedriftene avhengig av en tett oppfølging. I denne oppfølginga er man likevel nødt til å prioritere hvilke bedrifter man bruker tid på. I etterkant har man sett at man i utgangspunktet kunne ha prioritert annerledes i oppfølgingen av bedriftene. Dette er selvsagt svært utfordrende å vite på forhånd, men det kan være verdt å tilstrebe å bruke like mye tid på hver bedrift fremfor å prioritere noen «lovende» bedrifter.

## Naturlige variasjoner

Lofoten er en region med 24.000 innbyggere spredt over et stort område. Med en slik størrelse og næringsstruktur er det naturlig at vi får år med få traineekandidater. Tidligere har vi hatt to år med 7 traineekandidater hver. Samtidig har traineekandidatene hvert år vært fordelt på 3-4 bedrifter. Det vil si at noen bedrifter har brukt mer ressurser enn andre. At det da også kommer år hvor det er få traineekandidater er naturlig.

Dette er imidlertid noe som er tatt høyde for, og prosjektet har dannet et tett samarbeid med Fabrikken i Vesterålen som har eget traineeopplegg. Fordelen med dette samarbeidet er at selv i år med få traineekandidater i Lofoten er det mulig å kjøre det faglige opplegget. Dersom samarbeidet ikke hadde eksistert ville det ikke vært mulig å hatt traineekandidat i 2016/2017. Samarbeidet med Fabrikken er nærmere redegjort for et annet sted i denne rapporten.

## Endringer i finansieringsmodell fra høsten

Det ble gjort endringer i finansieringsmodellen fra høsten 2016. Tidligere har finanseringen vært slik at man betaler 25.000 kroner for å være med i en rekruttering, og deretter 25.000 kroner dersom man velger å ta inn en traineekandidat.

Fra høsten 2016 valgte vi i samarbeid med Fabrikken Næringshage å endre finansieringsmodellen slik at bedriftene betaler 5.000 kroner for å være med på en rekruttering, mens de betaler 35.000 kroner for å ha en traineekandidat. Totalt sett vil dette gjøre det billigere å være med i traineeordninga, mens det vil være radikalt mye billigere å være med i rekrutteringa.

Bakgrunnen for dette var at vi har hatt et ønske om å få flere bedrifter med på rekrutteringa. Dette vil gi et bedre tilbud til studentene vi møter på rekrutteringsreisene, og traineeprogrammet vil bli mer spennende i seg selv. Samtidig håper vi at vi kan bidra til at bedriftene får en enklere avgjørelse om å bli med i programmet. Vår vurdering er at vi per nå bruker for mye tid på oppfølging av bedrifter som ønsker å være med på rekrutteringen til traineeordningen.

## Faglig program og opplevelsesprogram for høsten 2015 – våren 2016

Vi har hatt et faglig program for traineekandidatene hvor vi har tatt utgangspunkt i både den kompetansen traineekandidatene har hatt, og også det behovet for kompetanse bedriftene har hatt. Disse aktivitetene har blitt arrangert i 2016:

- Bedriftsbesøk og studietur til Moskenes med fokus på kultur- og naturtiltak
- Avslutningsseminar med fisketur
- Lenestolkonferanse om friluftsliv i et næringsperspektiv
- Kurs om kommunikasjon
- Kurs i innovasjon

I tillegg har det blitt arrangert følgende kurs og temadager for traineekandidatene i forkant av at dette prosjektet startet opp:

- Lokalmatopplevelser hos Lofotmat i Henningsvær
- Kursdag i LEAN-metodikken
- Deltakelse på friluftslivskonferansen

- Deltakelse på Opplevelseskonferansen 2016
- Kick-off med for trianeeordningen
- Studietur til Berlin med fokus på start-ups

En av utfordringene med å arrangere et faglig opplegg er at traineegruppen er sammensatt av ulike type kompetanse og ulike bedrifter. Samtidig ønsker vi å treffe flest mulig med tematikken i den faglige delen av traineeordninga. Vår løsning har vært at vi har valgt å arrangere temaer innenfor områder som er generell og som alle kan ha nytta av. Samtidig har vi laget en modell hvor vi gjennomfører en del bedriftsbesøk. Selv om ikke alle bedriftene til enhver tid er like relevant for alle traineekandidatene opplever vi bedriftsbesøkene som svært engasjerende for traineekandidatene.

Vi legger ofte ressurser i kursene hvor vi har hentet inn eksterne kursholdere med høy kvalitet. Og så lar vi dagene med bedriftsbesøk være enkle og lite ressurskrevende å gjennomføre. Vi mener dette er en modell som fungerer og hvor vi får

I tillegg skal traineeordningen være opplevelsesbasert. Dette har vi ofte lagt inn som egen tematikk i kursene og som egne aktiviteter i kursene. For eksempel har vi arrangert surfekurs på kick-off, og vi har arrangert fisketur på avslutningsseminaret. Vi har også satt av egne dager til å gjøre spesifikke opplevelsesbaserte ting.

#### Samarbeid med Vesterålen

I forbindelse med årets traineekull ble vi enige om et tett samarbeid med Vesterålen. I utgangspunktet har vi arbeidet så tett at traineeordningen i Lofoten og Vesterålen har fremstått som en ordning så langt det har vært mulig.

I praksis har det betydd at vi har samarbeidet tett om rekruttering og faglig opplegg. Vi har hovedsakelig vært både Lofoten og Vesterålen tilstede når vi har rekruttert. Dette har det vist seg at vi har spart en del ressurser på, og at det har vært en styrke med flere bedrifter «på lista» slik at vi når ut til flere kandidater. I tillegg opplever vi det som en stor fordel med flere personer involvert i rekrutteringa slik at man har mindre sårbar for sykdom.

Vi har også samarbeidet svært tett rundt faglig opplegg. Der har slått sammen de faglige oppleggene slik at både Vesterålen og Lofoten har deltatt på kurs. Ved å også inkludere Vesterålen i Kick-off arrangementet opplever vi at traineekandidatene tilknyttet Vesterålen og Lofoten i stor grad oppleves som en ordning.

Samarbeid om det faglige opplegget har åpenbart styrket kvaliteten for traineekandidatene. Det har vært med på å øke nettverket til kandidatene, og skapt en god dynamikk som en større gruppe. Spesielt viktig er et slikt type samarbeid dersom de to regionene har få kandidater. I år var det sju kandidater i Lofoten og tre i Vesterålen.

Et annet punkt er at en slik ordning er åpenbart ressursbesparende for arrangørene både for arbeidstid og kan også ha potensiale for innsparing i utgifter. Der man før var en person som arrangerte har man nå to ulike organisasjoner som kan fordele arbeidet. Dette gjør at hver organisasjon i større grad kan spesialisere seg på noen type kurs som de kan utvikle seg gode på.

## Faglig program for høsten 2016 – våren 2017

Som nevnt tidligere har programmet vår bare en traineekandidat for 2016/2017. Likevel har vi via samarbeidet med Fabrikken mulighet til å tilby et år som traineekandidat med faglig støtte. Bakdelen

er at alle traineekollegene befinner seg i Vesterålen, og dette gjør at man i større grad mister dimensjonen med et sosialt og faglig nettverk i direkte inngripen med traineekandidat.

Som en kompensasjon har vi valgt å etablere et mentornettverk rundt traineekandidaten. Dette nettverket ble etablert i oktober 2016, og har derfor vært i drift i kort tid i skrivende stund. Likevel håper vi at dette kan være et tilbud som veier opp for det faglige påfyllet man mister som eneste trainee i Lofoten. Vi ser at oppfølging av mentoropplegget er viktig for å kunne gjøre dette vellykket.

Det har i løpet av høsten blitt arrangert tre samlinger for traineekandidatene.

- Oppstartssamling
- Prosjektlederkurs
- Studietur til Brussel

Det faglige programmet har likevel vært noe mislykket av en del eksterne grunner som ikke nødvendigvis har med programmet i seg selv. Til oppstartssamlingen var ikke avtalen med Flakstad Kommune om traineekandidat klar ennå. Dermed hadde man ikke mulighet til å få med traineekandidaten på samlingen.

I tillegg var traineekandidaten sykemeldt slik at hun ikke kunne være med til Brussel. Dette er selvfølgelig noe som kan skje, og som ikke traineeordningen har noen mulighet til å planlegge for. Dette åpner imidlertid for at vi har satt oss ned for å se på hvordan traineeprosjektet og vurdere hvordan vi kan tilby Flakstad Kommune den tjenesten de har kjøpt.

## Mentorordning

For å kompensere antallet traineekandidater har vi startet en mentorordning som er ment å være til støtte til traineekandidaten i Flakstad Kommune. Dette kommer i tillegg til de ordningene som finnes internt i kommunen. Ordningen er ment å basere seg på en grad av frivillig bruk fra traineekandidaten selv. Imidlertid har vi koordinert slik at de første møtene ble gjennomført. Mentorordningen lå i utgangspunktet ikke inne i prosjektet, men er en justering for å forsøke å sikre en god kvalitet for traineekandidaten.

Mentorene bærer like mye preg av å være et slags rådgivende nettverk overfor traineekandidaten. I all tid da bruken i stor grad er frivillig. Samtidig ser vi at dersom dette fungerer er det ikke noe som trengs å avsluttes i tråd med traineeperioden, mens som kan pågå så lenge kandidaten og mentorene selv ønsker det. Håpet er å skape en faglig kontakt og nettverk som både traineekandidater og mentorer kan ha nytte av.

For å være mentorer har vi fått:

- Kirsten Hasvoll, prosjektleder i Nordland Fylkeskommune
- Tonje Brekken, flyktningkoordinator i Moskenes Kommune
- Jorunn Strømsvåg, daglig leder i Karrieresenteret.

## Opplevelsesdimensjon

I forkant av traineeåret valgte vi å prøve å skape en spesiell opplevelsesdimensjon i traineeordningen vår, og derav ga vi navnet «Drømmeåret» til prosjektet. Bakgrunnen for dette er at vi ser at



motivasjonen for mange av kandidatene har et forhold til «opplevelsesregionen» Lofoten. Derfor har vi laget et program med en klar opplevelsesprofil. Vi kan blant annet nevne:

- Deltakelse på Lofoten Countryfestival
- Fisketur med EventLofoten
- Deltakelse på Opplevelseskonferansen
- Surfing med Unstad Arctic Surf
- Julebord på Lofotmat
- Tilstedeværelse på VM i Skreifiske

Våre erfaringer med disse tiltakene er at de er velkomne blant traineekandidatene, og at det knytter seg en klar forventning til at Lofoten skal være et sted for opplevelser. Vi ser imidlertid også en del utfordringer knyttet til å bake inn en slik opplevelsesdimensjon. Blant annet har vi med flere anledninger opplevd at profesjonelle aktører har et betydelig press fra kunder som gjør at planleggingshorisonten til en traineoordning må være langt frem i tid. I forbindelse med at man ansatte de siste traineekandidatene i september er det ikke alltid enkelt å planlegge slikt all den tid man ikke vet antallet traineekandidater.

En annen utfordring er at kostnadsnivået for mange av de tjenestene vi har ønsket ligger for høyt for en traineoordning i Lofoten. Dette vil selvfølgelig variere ift. inntekter, men jevnt over har vi sett at kostnadene ofte har ligget i overkant av det vi kan benytte oss av.

Dersom man skal ha en opplevelsesdimensjon i traineordninga som er trukket frem i møte med studenter er det viktig at denne gjennomføres profesjonelt. Derfor har vi også i stor grad valgt å bruke profesjonelle aktører. Mange av aktørene er ledende i Norge og i verden på sine felt.

Det er likevel slik at selv uten bruk av opplevelsesaktører slik prosjektet har gjort det vil et traineear i Lofoten likevel ha et stort preg av opplevelser. Vi ser at begge kullene med traineekandidater har blitt aktiv i miljøer som på en eller annen måte kan linkes opp mot opplevelser.

## Spesielle utfordringer

Den største utfordringen ved drift av at traineepoplegg i Lofoten er rekruttering av bedrifter. Rekruttering av bedrifter er det viktigste grunnlaget for at traineordningen skal være levedyktig. Samtidig er rekruttering av bedrifter en ganske utfordrende og tidkrevende prosess. Spesielt vanskelig er det å greie å sette av nok ressurser til arbeid med rekruttering når vi samtidig har andre deler av prosjektet å dekke. Prosjektleder mener her at utfordringen først og fremst ligger på å bygge opp en spisskompetanse på ulike deler av prosjektets områder. Til tross for at rekruttering av bedrifter er den viktigste aktiviteten for inntjening i prosjektet er det også den som enklest kan kuttes arbeidstid på uten at det går ut over kvaliteten til de bedriftene som allerede er med i prosjektet. Dette er den klareste utfordringen å arbeide med fremover.

Det ligger også kapasitetsutfordringer i å drive en traineoordning. Lofoten har vært spesielt heldig med å ha to store traineekull de siste to årene. Imidlertid fører også dette til mer administrering og organisering av prosjektet. Det tar mye mer tid å organisere 7 personer enn 3 personer. Dette har muligens gjort at kapasiteten på enkelte områder har vært noe utfordrende med de ressursene prosjektet har til rådighet.

Et annet utfordrende område er knyttet til at Vestvågøy Kommune i dag har mange traineekandidater som har vært en spesiell utfordring knyttet til organisering. Mange

traineekandidater i samme bedrift betyr også at den bedriften vil miste mange ansatte på kursdagene, og dette har vært noe utfordrende og organisere. Likevel er det hovedsakelig positivt når enkeltaktører velger å bruke programmet i så stor grad, så utfordringene må i stor grad kunne kalles et luksusproblem for prosjektet.

## Samarbeidsrelasjoner

**Lofoten Matpark** har vært hyrt inn som prosjektledere for prosjektet. Lofoten Matpark har tidligere både vært med på samarbeidet rundt rekruttering og hatt en traineekandidat. Dessuten har tidligere prosjektleder for Trainee Lofoten begynt å arbeide der. Derfor var det naturlig at Lofoten Matpark ble leid inn som prosjektledere.

**Vestfjord Improvement** ble leid inn til å arrangere kurs om LEAN-metodikken. Vestfjord Improvement er en bedrift som arbeider med kvalitetsforbedring og prosjektledelse, og har store deler av sin prosjektportefølje utenfor Lofoten. De har vist interesse for både rekruttering og å ha traineekandidat, og i en forlengelse av samarbeidet har Vestfjord Improvement blitt brukt til å holde kurs.

**Fabrikken Næringshage** i Vesterålen har vært en tett samarbeidspart. Vi har samkjørt både rekruttering og fagprogram slik at traineeprogrammene i Lofoten og Vesterålen fremstår som ett. Fabrikken har bidratt med kursing inn i traineeprogrammet i Lofoten på samme måte som traineeprogrammet har bidratt til å arrangere kurs for traineekandidatene i Vesterålen.

**Unstad Camping** har blitt et en god samarbeidspart som kan tilrettelegge for flotte seminar i et uformelt miljø, og hvor man i tillegg kan kombinere opplevelsedimensjonen med et faglig opplegg.

I traineearrets første år leverte **SALT** halvparten av det faglig opplegget. Vi har valgt å bygge opp mer kompetanse på arrangering av faglige kurs, men SALT er fortsatt en viktig samarbeidspart. SALT leverte i år et kurs til vårt fagprogram. Kurset var et formidlingskurs hvor kandidatene fikk trening i å formidle budskap og holde muntlige fremlegg.

Vi har samarbeidet med **Lofoten Reiselivsfagskole** angående innpass på Opplevelseskonferansen som ble arrangert i Lofoten. For å fylle forutsetninger i bevilgningen til fylkeskommunen har vi hatt kontakt med Lofoten Reiselivsfagskole, men det er noe utfordrende å finne konkrete samarbeidsfelt mellom prosjektet og Lofoten Reiselivsfagskole. Vi vurderer samarbeidet som godt, men vi mangler konkrete ting å samarbeide om. Vi vurderer det dithen at årsaken til dette er at opplevelsedimensjonen i traineordninga hovedsakelig innbefatter behovet for samarbeid med de som tilbyr opplevelser som tjenester, og behovet for

Dette gjelder også samarbeidet med **Nordlandsforskning** og **Universitetet i Nordland**. All den tid Universitetet i Nordland ikke har campus i Lofoten har samarbeidet med Universitetet i Nordland foregått på et overordnet nivå, og hovedsakelig knyttet seg til rekruttering av studenter. Nordlandsforskning har vi hatt god kontakt med i løpet av året på generell basis. Det ble likevel avklart raskt at Nordlandsforskning ikke er mulig å bruke inn i traineordningen på en omfattende måte. Derfor ble det etablert et samarbeidsprosjekt som skulle utvikle samarbeidet mellom Lofoten Matpark, Nordlandsforskning og traineordninga. Prosjektet skulle hovedsakelig samle miljøer som har kompetanse på tilflytting internt i Lofoten siden både Nordlandsforskning og Lofoten Matpark har mye kompetanse på tilflytting, og prosjektet skulle knyttes tett opp mot traineordninga. Imidlertid har vi ikke funnet midler til å starte opp prosjektet på det nåværende tidspunkt.

Vi har arrangert studietur begge årene til Berlin. I år valgte vi å bruke en berlinbasert bedrift «norsk» bedrift kalt **Berlinerne** til utarbeidelse av studieturen. Dette fungerte svært bra, og gjorde at vi fikk en mer «norsk» vinkling på studieturen enn tidligere. Vi valgte å også gjøre studieturen noe mer opplevelsesbasert, samtidig som vi vinklet inn spesielt rundt grunderskap og startup-miljøet i Berlin.

Vi har brukt noe tid på å komme i kontakt med **Event Lofoten** for et eventuelt samarbeid, men har ikke lyktes i noe stor grad. Imidlertid er Event Lofoten brukt som leverandør til prosjektet.

**Kommunene** har vært en viktig samarbeidspart. Spesielt har det vært et tett samarbeid med kommuneorganisasjonene i Vestvågøy og Flakstad. Vestvågøy har hatt fem kandidater som har fulgt traineeprogrammet, mens Flakstad har vært aktivt med i rekrutteringen begge årene.

Vi har også lagt vekt på å arrangere seminarer over hele «fastlandslofoten» slik at traineekandidatene har fått oppleve hele Lofoten i løpet av programmet.

## Utviklingen av et felles prosjekt

Lofoten Matpark og Fabrikken Næringshage har hatt et felles mål om å utvikle et traineeprosjekt for regionene Lofoten og Vesterålen. Da Fabrikken Næringshage arbeidet med opprettelse av sin traineoordning var allerede Lofoten godt i gang med sitt første år. Historisk sett var Lofoten allerede i gang med sin traineoordning og var på leting etter en samarbeidspart i Vesterålen.

Både Fabrikken og det daværende traineeprosjektet i Lofotrådet stilte seg positiv til et samarbeid. Siden både Fabrikken og Lofoten Matpark da hadde parallelle prosjekt ble det valgt en samarbeidsform hvor traineeprogget var sammen, men prosjektene ble ført felles. Samtidig ble det enighet om at de to traineordningene burde gå sammen i et interregionalt fellesprosjekt.

En av utfordringene med å gå fra to prosjekt til et er at det er ulike tidsperspektiver i de ulike prosjektene, og Lofoten hadde allerede en søknad om et nytt traineeprosjekt med en opplevelsesdimensjon – altså dette prosjektet vi rapporterer på her. Derfor var vi avhengig av å også fortsette med arbeidet i den formen det allerede hadde: Organisert via to prosjekter, men profilert som en traineoordning.

Samtidig som vi arbeidet tett koordinert i våre respektive traineordninger sendte vi i 2016 inn en felles søknad om Look North Trainee hvor Fabrikken Næringshage er prosjekteier, men hvor Lofoten Matpark har en sentral del i prosjektet. Prosjektet ble innvilget i høsten 2016, og planleggingen for prosjektet er i gang. Deler av prosjektet er startet opp hovedsakelig med rekruttering, men det er valgt å utsette oppstarten av majoriteten av prosjektet til sommeren 2017. Det vil si at prosjektet blir forskjøvet med et år. Bakgrunnen for dette er at de ulike prosjektene endte opp med å ha ulike avslutningsdatoer. Imidlertid finansierer hver organisasjon det videre arbeidet med sine respektive traineopplegg selv og strekker seg langt økonomisk for å få en god start på det nye traineåret.

Lofoten Matpark har opplevd at det først og fremst knytter seg positive ringvirkninger til samarbeidet selv om det på enkeltområder også er utfordringer. De positive ringvirkningene viser seg først og fremst ved at:

- Samarbeid fører til behovet for færre arbeidstimer, og kostnadene kan også fordeles på flere aktører og organisasjoner.

- Samarbeidet øker kreativiteten og kompetanse, og flere dedikerte medarbeidere er med på å utvikle ordningen videre.
- Samarbeidet høsten 2017 viser at det å øke området og dermed ha større rekrutteringsgrunnlag gir større stabilitet i traineeprogrammet. Dersom man har rekrutteringssvikt i en region har ikke nødvendigvis dette noen betydning for hvordan man kjører programmet.

Det har, som nevnt, også vært en del utfordringer knyttet til samarbeidet. Utfordringene knytter seg hovedsakelig opp mot mer prosjekttekniske områder eller rundt det faktum at avstanden mellom kontorene på Leknes og Sortland er relativt lang. Det er viktig å være oppmerksom på utfordringene, men samtidig har fordelene vært betydelig mer fremtredende enn utfordringene. Her er en liten oppsummering av utfordringene som har blitt registrert

- Traineeprosjektene i Lofoten og Vesterålen har hatt ulike måter å tenke inntekter på. I prosjektet i Lofoten har inntektene vært knyttet opp mot salg av tjenestene i prosjektet, mens i Vesterålen har utgiftene i større grad vært knyttet opp mot timesprisen i arbeidet. Dette har skapt noen mindre utfordringer i forhold til overgangen til nytt fellesprosjekt. Bakgrunnen for dette er noen i en noe ulik måte å tenke på når det gjelder videreføring av prosjektet uten offentlig prosjektstøtte.
- Den lange avstanden kan være utfordrende ift. den daglige kontakten. Det kan være vanskeligere å oppdage misforståelser og ulike oppfatninger av ting. Dette har vi imidlertid vært oppmerksom på fra dag 1, og fra prosjektleders ståsted opplever vi samarbeidet konstruktivt når vi oppdager slike misforståelser. Det må i denne sammenheng poengteres at utfordringene ligger i å oppdage misforståelser, og ikke i å løse misforståelser.

## Konklusjoner

Etter at regionen har hatt traineeordning i snart tre år er erfaringene mange av de samme som tidligere. Fra Lofoten Matparks side opplever vi traineeordninger som en hensiktsmessig måte å organisere rekrutteringsarbeid på. Lofoten Matpark ser muligheter for at en traineeordning kan være en av hovedsatsingene på rekruttering i de to regionene. Likevel ser vi at potensiale for å skape ringvirkninger rundt traineeordninga er tilstede, og burde bli brukt i større grad. Det å ha personer fra regionen som reiser rundt til campus i Norge skaper store muligheter for enhver bedrift som vil arbeide med rekruttering også utenfor traineeprosjektet.

Samtidig har dette prosjektet hatt et annet fokus enn tidligere arbeid. Og da er det spesielt samarbeidsdimensjonen med Fabrikken og fokuset på opplevelser som er nytt i traineeordninga. Vi vil derfor spesielt gi anbefalinger for videre arbeid med dette i mente.

## Delkonklusjoner

- Opplevelsesdimensjonen i traineeordninga fungerer godt, men erfaringene viser at det er svært kostnadskrevende å få til et godt opplevelsesopplegg. Som en del av den identiteten som tilhører mennesker som flytter til Lofoten anbefaler vi å fortsette med å inkludere

småskala opplevelser i det faglige arbeidet, men vi anbefaler at traineeordningen ikke markedsføres som en «opplevelsesbasert traineeordning» da dette kan gi forventninger som traineeordningen ikke kan innfri til å fylle opp på grunn av begrensede økonomiske ressurser.

- Våre erfaringer viser at det øvrige faglige opplegget fungerer godt, og at erfaringer med drift av traineeordning gjør at kvaliteten på det faglige opplegget øker. Det anbefales at det satses videre på et faglig opplegg bestående av bedriftsbesøk og kurs, men at en større del av kursene må utvikles av de som drifter traineeprogrammet for at dette kan bidra inn i økonomien til traineeprogrammet ved kostnadsreduksjon og salg av kurs.
- Rekruttering anbefales videreført i sin nåværende form, men det Look North Trainee bør vurdere et sterkere samarbeid mellom traineeordningene i Nordland da dette kan få ned kostnadene noe og øke tilstedeværelsen noe.
- Samarbeidet med Vesterålen bør styrkes og videreutvikles. Vi ser at det finnes noen utfordringer også knyttet til samarbeid, så vi samarbeidet bør også fokusere på kunnskapsdeling og evalueringer av de valg og den organisering som ligger til grunn for det videre arbeidet.
- Rekruttering av bedrifter har vist seg som den store utfordringen over flere år. Det er mulig at dette kan gjøres på en bedre måte, og en del tyder på at erfaringene og kontaktene fra tidligere år hjelper på i arbeidet med å rekruttere bedrifter. Som beskrevet i rapporten gjøres det også forsøk med en ny finansieringsmodell. Likevel er vår anbefaling at det først og fremst må sikres ressurser og settes av nok tid til arbeid med bedriftene da dette er et tidskrevende arbeid.

## Hovedkonklusjon

Lofoten Matpark anbefaler, via sin posisjon som prosjektleder, at det satses videre på traineearbeidet i Lofoten, og at traineearbeidet fortsetter sitt interregionale fokus. Vi mener at prosjektet gir et betydelig bidrag inn i rekrutteringa til Lofoten. Prosjektet har bidratt både til å rekruttere folk, profilere regionen og profilere enkeltbedrifter i regionen.

Over tid har vi også sett at Lofoten normalt sett har flere traineekandidater enn i år, og Lofoten Matpark tror at traineeantallet vil ta seg opp i allerede i påfølgende år med det arbeidet som har blitt lagt ned i dette prosjektet. Antallet bedrifter og ressurser som næringslivet bidrar med tilsier at dette vil endre seg allerede neste år.

Lofoten Matpark ønsker også videre å være pådriver for traineesamarbeidet i Lofoten.

22.12.2016

Storeidøya, Vestvågøy

Lofoten Matpark